

# PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN DISIPLINKERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DINAS PENDIDIKAN KABUPATEN KARO

Oleh:

Hernayanti Br Barus <sup>1)</sup>

Henida Giawa <sup>2)</sup>

Universitas Darma Agung, Medan <sup>1,2)</sup>

E-mail:

[hernayanti@gmail.com](mailto:hernayanti@gmail.com) <sup>1)</sup>

[henida@gmail.com](mailto:henida@gmail.com) <sup>2)</sup>

## ABSTRACT

*This study aims to determine the partial and simultaneous effect of work discipline and work environment on the performance of Dinas Pendidikan Kabupaten Karo. This research is a quantitative research, where the research instrument is a questionnaire. The population and sample in this study were all employees of the Dinas Pendidikan Kabupaten Karo as many as 42 people. Instrument testing in this study was conducted using validity and reliability tests. The data analysis technique in this study uses multiple linear regression analysis techniques. The results showed that the work environment has a positive and significant effect on employee performance, where the t value (2.452) is greater than the t table value (2.015), and the significance value is 0.019 less than 0.05. Work discipline has a positive and significant effect on employee performance, where the t value (6.670) is greater than the t table value (2.015), and the significance value is 0.000 less than 0.05. Work environment and work discipline together have a positive and significant effect on employee performance, where the calculated F value (33.789) is greater than the F table value (2.83), and the significance value is 0.000 less than 0.05. The amount of influence of the independent variables (work environment and work discipline) on the dependent variable (employee performance) is 63.4%, while the remaining 36.6% is influenced by other factors not examined in this study.*

**Keywords:** *Work Discipline, Work Environment, And Employee Performance.*

## ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh parsial maupun simultan disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Karo. Penelitian ini termasuk penelitian kuantitatif, dimana instrumen penelitian ini berupa kuesioner. Populasi dan sampel dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Karo yaitu sebanyak 42 orang. Uji instrumen pada penelitian ini dilakukan dengan menggunakan uji validitas dan reliabilitas. Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan teknik analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian diperoleh bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, dimana nilai thitung (2,452) lebih besar dari nilai ttabel (2,015), dan nilai signifikansinya sebesar 0,019 lebih kecil dari 0,05. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, dimana nilai thitung (6,670) lebih besar dari nilai ttabel (2,015), dan nilai signifikansinya sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05. Lingkungan kerja dan disiplin kerja secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, dimana nilai F hitung (33,789) lebih besar

dari nilai F tabel (2,83), dan nilai signifikansinya sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05. Besarnya pengaruh variabel bebas (lingkungan kerja dan disiplin kerja) terhadap variabel terikatnya (kinerja pegawai) sebesar 63,4%, sedangkan sisanya sebesar 36,6% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

**Kata Kunci :Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, Dan Kinerja Pegawai.**

## 1. PENDAHULUAN

Sumber Daya Manusia menjadi salah satu alat terpenting yang digunakan organisasi atau lembaga mencapai tujuan yang diinginkannya, karena SDM yang akan mengatur dan mengelola Sumber Daya Lain yang dimiliki organisasi untuk membantu mewujudkan tujuan organisasi itu sendiri. Tujuan organisasi dapat dicapai dengan kinerja pegawai yang baik. Untuk mendapatkan hasil kerja yang baik dari pegawai dibutuhkan beberapa aspek yang harus diperhatikan, diantaranya lingkungan kerja dan disiplin kerja pegawai itu sendiri.

Lingkungan kerja adalah kondisi-kondisi material dan psikologis yang ada dalam organisasi itu sendiri. Maka dari itu organisasi harus menyediakan lingkungan kerja yang memadai seperti lingkungan fisik (tata ruang kantor yang nyaman, lingkungan yang bersih, pertukaran udara yang baik, warna, penerangan yang cukup maupun musik yang merdu), serta lingkungan non fisik (suasana kerja karyawan, kesejahteraan karyawan, hubungan antar sesama karyawan, hubungan antar karyawan dengan pimpinan, serta tempat ibadah).

Selain lingkungan kerja, disiplin kerja juga merupakan salah satu faktor yang dapat meningkatkan kinerja pegawai. Kedisiplinan dapat diartikan bilamana pegawai datang dan pulang tepat waktunya, mengerjakan pekerjaan semua dengan baik, mematuhi semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Seseorang yang disiplin kerjanya tinggi atau kuat mempunyai keyakinan bahwa kerja dengan sungguh-sungguh adalah kunci kesuksesan dan kebahagiaan. Dari beberapa pendapat ahli yang ada, terungkap bahwa orang yang memiliki

disiplin kerja yang tinggi memiliki kesadaran dan kesediaan yang dimana suatu sikap, tingkah laku dan perbuatan akan mempunyai inisiatif, memperoleh kepuasan kerja, produktif, berprestasi dan memiliki keyakinan yang positif.

Ada dua cara yang dilakukan dalam memenuhi penilaian kerja di Dinas Pendidikan Kabupaten Karo, yaitu penilaian perilaku kerja dan penilaian perencanaan kerja atau biasa disebut Sasaran Kerja Pegawai (SKP). Akan tetapi pelaksanaan penilaian perencanaan kerja baru dilaksanakan tahun 2014 jika menurut Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 46 Tahun 2011 Tentang Penilaian Prestasi Pegawai Negeri Sipil. Dimana seluruh pegawai diminta untuk membuat perencanaan kerja yang akan dilakukan dalam kurun waktu satu tahun yang diharapkan berguna untuk kenaikan pangkat dan nantinya *output* kerjanya akan dijadikan sebagai penilaian kuantitas oleh Dinas Pendidikan Kabupaten Karo.

Mengacu kepada Peraturan Pemerintah No. 53 Tahun 2010 mengatur tentang disiplin Pegawai Negeri Sipil, maka salah satu pihak yang sangat berperan dalam penegakan disiplin Pegawai Negeri Sipil adalah atasan, terutama atasan langsung. Dari hasil wawancara yang dilakukan terhadap Kepala Dinas Pendidikan Kabupaten Karo juga mengindikasikan bahwa masih lemahnya kedisiplinan pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Karo. Dari hasil observasi di lapangan juga menemukan pelanggaran kedisiplinan saat dilakukan apel rutin dimana masih banyak pegawai yang saling mengobrol satu sama lain. Apel sendiri merupakan salah satu kegiatan wajib yang diterapkan oleh pimpinan Dinas Pendidikan Kabupaten

Karo sebagai sarana pelaporan kinerja pegawai dan pembinaan amanat yang dilaksanakan pada setiap hari senin pagi. Hal ini mengindikasikan kurangnya kedisiplinan pegawai terhadap kehadiran, ketaatan pada peraturan kerja, ketaatan pada standar kerja, tingkat kewaspadaan tinggi dan bekerja etis yang ada di Dinas Pendidikan Kabupaten Karo.

Berdasarkan uraian diatas, maka peneliti tertarik untuk meneliti faktor disiplin dan lingkungan kerja sebagai variabel yang mempengaruhi kinerja pegawai. Maka dengan demikian, peneliti mencoba meneliti dengan judul

**：“Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Karo”**

## **2. TINJAUAN PUSTAKA**

### **2.1 Lingkungan Kerja**

#### **2.1.1 Pengertian Lingkungan Kerja**

Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor penting dalam menciptakan kinerja karyawan. Karena Lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap karyawan di dalam menyelesaikan pekerjaan yang pada akhirnya akan meningkatkan kinerja organisasi. Suatu kondisi lingkungan kerja dikatakan baik apabila karyawan dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman, dan nyaman. Oleh karena itu penentuan dan penciptaan lingkungan kerja yang baik akan sangat menentukan keberhasilan pencapaian tujuan organisasi. Sebaliknya apabila lingkungan kerja yang tidak baik akan dapat menurunkan motivasi serta semangat kerja dan akhirnya dapat menurunkan kinerja karyawan. “Lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi lingkungan sekitar di mana seseorang bekerja, metode kerja serta pengaturan kerjanya dilakukan perseorangan maupun kelompok” (Sadarmayanti, 2011:182)

#### **2.1.2 Indikator Lingkungan Kerja**

Sadarmayanti, (2011:184), adapun indikator daripada lingkungan kerja adalah sebagai berikut :

1. suasana kerja Setiap karyawan selalu menginginkan suasana kerja yang menyenangkan, suasana kerja yang nyaman itu

meliputi cahaya/ penerangan yang jelas, suara yang tidak bising dan tenang, keamanan di dalam bekerja. Besarnya kompensasi yang diberikan perusahaan tidak akan berpengaruh secara optimal jika suasana kerja kurang kondusif.

2. Hubungan dengan rekan kerja yaitu hubungan dengan rekan kerja harmonis dan tanpa ada saling intrik diantara sesama rekan kerja.

3. Hubungan antara bawahan dengan pimpinan

Hubungan antara karyawan dengan pimpinan yaitu hubungan dengan karyawan yang baik dan harmonis dengan pimpinan tempat kerja. Hubungan yang baik dan harmonis dengan pimpinan tempat kerja merupakan faktor penting yang dapat memengaruhi kinerja karyawan.

4. Tersedianya fasilitas untuk pegawai Hal ini dimaksudkan bahwa peralatan yang digunakan untuk mendukung kelancaran kerja lengkap/mutakhir.

### **2.2 Disiplin Kerja**

#### **2.2.1 Pengertian Disiplin kerja**

Secara sederhana disiplin dapat di artikan suatu sikap, perilaku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan. Dalam ruang lingkup organisasional disiplin pada dasarnya merupakan tindakan manajemen untuk mendorong agar para anggota organisasi dapat memenuhi berbagai ketentuan dan peraturan, baik itu secara tertulis maupun lisan dalam upaya mencapai tujuan organisasi.

Kedisiplinan merupakan suatu tindakan manajemen suatu memberikan semangat pada pelaksanaan standar organisasi dimana dalam hal ini yang dimaksud adalah pelatihan yang mengarah pada upaya yang membenarkan dan melibatkan pengetahuan-pengetahuan, sikap dan

perilaku karyawan sehingga ada kemauan kerja sama dan prestasi yang lebih baik lagi. Disiplin yang terbaik adalah jenis disiplin diri karena sebagian besar karyawan memahami yang diharapkan dari dirinya dipekerjakan dan biasanya karyawan diberikan kepercayaan untuk menjalankan pekerjaan secara efektif.

### 2.2.2 Indikator-Indikator Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja

Rivai dan Basri (2005:126) menjelaskan bahwa disiplin kerja memiliki beberapa indikator, adalah sebagai berikut:

#### 1) Kehadiran

Kehadiran menjadi indikator yang mendasar untuk mengukur kedisiplinan pegawai, biasanya pegawai yang memiliki disiplin kerja rendah terbiasa untuk datang terlambat dalam bekerja.

#### 2) Ketaatan pada peraturan kerja

Pegawai yang taat pada peraturan kerja selalu mengikuti pedoman kerja dan tidak akan melalaikan prosedur kerja yang ditetapkan oleh organisasi.

#### 3) Ketaatan pada standar kerja

Hal ini dapat dilihat melalui besarnya tanggung jawab pegawai terhadap tugas yang diamanahkan kepadanya.

#### 4) Tingkat Kewaspadaan Tinggi

Pegawai Dinas, Pendidikan, Pemuda, dan Olahraga Karyawan diharuskan memiliki kewaspadaan tinggi untuk selalu berhati-hati, penuh perhitungan dan ketelitian dalam bekerja, serta selalu menggunakan sesuatu secara efektif dan efisien demi keberlangsungan pekerjaannya dengan baik.

#### 5) Bekerja etis

Beberapa pegawai mungkin melakukan tindakan yang tidak sopan ke rekan kerja atau terlibat dalam tindakan yang tidak pantas. Hal ini merupakan salah satu bentuk tindakan indisipliner, sehingga bekerja etis sebagai salah satu wujud dari disiplin kerja pegawai.

### 2.3 Kinerja

Kinerja merupakan hasil kerja, baik secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai karyawan dalam melakukan tugas sesuai

pada diri karyawan untuk menuju pada dengan tanggung jawab yang diberikan. Kesiapan dan keterampilan karyawan tidaklah cukup efektif untuk mengerjakan sesuatu tanpa pemahaman yang jelas tentang apa yang akan dikerjakan dan bagaimana mengerjakannya.

Kinerja karyawan merupakan aspek yang penting dalam manajemen sumber daya manusia. Beberapa pengertian tentang kinerja yang dikemukakan adalah para ahli dapat diuraikan sebagai berikut.

Menurut Wibowo (2010:7) “Kinerja adalah hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen, dan memberikan kontribusi pada ekonomi”.

#### 2.3.1 Indikator Kinerja

Indikator untuk mengukur kinerja karyawan secara individu ada lima indikator, yang dikembangkan oleh Becker & Klimoski (2009), yaitu:

##### 1) Kualitas

Menunjukkan sejauh mana mutu seorang Pegawai dalam melaksanakan tugas-tugasnya meliputi ketepatan, kelengkapan, dan kerapian.

##### 2) Kuantitas

Jumlah yang dihasilkan yang diwujudkan dari siklus aktifitas yang telah diselesaikan.

##### 3) Sikap

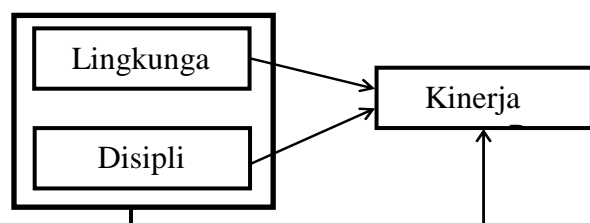
Sikap terhadap perusahaan, karyawan lain dan pekerjaan.

##### 4) Kerjasama

Karyawan mampu bekerjasama dengan rekan kerja, karyawan bersikap positif terhadap setiap pekerjaan tim, dan karyawan bersedia membantu anggota tim kerja dalam menyelesaikan pekerjaan.

##### 5) Komunikasi

Karyawan saling menggunakan informasi untuk mencapai tujuan bersama baik



dengan rekan kerja maupun atasan langsung

## 2.4 Hubungan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja

Hubungan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan merupakan hal yang tidak boleh dikesampingkan oleh perusahaan karena akan berdampak pada kinerja karyawan yang berpengaruh terhadap perusahaan. “Pengaruh lingkungan kerja adalah segala sesuatu hal atau unsur-unsur yang dapat mempengaruhi secara langsung maupun tidak langsung terhadap organisasi atau perusahaan yang akan memberikan dampak baik ataupun buruk terhadap kinerja karyawan” (Budi W. Soetjipto, 2014:87)

Kemudian Soetjipto, (2014:88) membagi dua dimensi utama yang digunakan, yaitu:

1. Tingkat Perubahan. Tingkat perubahan akan melihat sejauh mana stabilitas suatu lingkungan yang diukur dengan skala tingkat perubahan stabil dan perubahan dinamis.

2. Tingkat Homogenitas. Tingkat homogenitas akan melihat sejauh manakompleksitas lingkungan yang diukur organisasi dikatakan berada dalam kondisi ketidakpastian apabila organisasi tersebut menghadapi perubahan lingkungan yang cepat.

Pengaruh lingkungan kerja merupakan berbagai perubahan dan pengaruh lingkungan kerja tersebut meliputi aspek internal dan eksternal. Pengaruh atau perubahan eksternal dalam lingkungan kerja yaitu persaingan domestik dan internasional (kinerja karyawan dan pemberdayaan), karakteristik demografi (gender, pendapatan, minoritas, mayoritas, dan diversitas angkatan kerja), karakteristik angkatan kerja (tingkat pendidikan dan nilai budaya kerja ekonomi dan organisasional yang meliputi:perubahan skill dan pekerjaan, perubahan organisasi, kemajuan teknologi, dan otomatisasi.

## 3. METODE PELAKSANAAN

### 3.1 Lokasi dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di Kantor Dinas Pendidikan, Kabupaten Karo, Sumatera Utara yang beralamat di Jl. Veteran No. 54 Kabanjahe, Kabupaten Karo, Provinsi Sumatera Utara (22111).Waktu penelitian dilaksanakan pada bulan April sampai dengan Agustus 2020.

### 3.2 Populasi dan Sampel

#### 3.2.1 Populasi

Adapun jumlah populasi dalam penelitian ini adalah sebanyak 42 pegawai Dinas Pendidikan, Kabupaten Karo.

#### 3.2.2 Sampel

Sampel yang digunakan dalam penelitian ini yaitu menggunakan *Full Random Sampling*, yang mana jumlah sampel dalam penelitian ini yaitu berjumlah 42 responden, diambil dari jumlah populasi.

### 3.3 Defenisi Operasional dan Pengukuran Variabel/ Penelitian

Definisi operasional variabel ditujukan untuk menunjukkan variabel yang digunakan dalam penelitian dan diukur dengan indikator-indikator yang diambil dari teori-teori yang berkaitan.Pada tabel berikut disajikan defenisi operasional, indicator dan skala pengukuran masing-masing variable.

No	Variabel	Defenisi	Indikator	Skala
1	Lingkungan Kerja (X1)	lingkungan kerja adalah keseluruhan dari perilaku dan tindakan yang dihadapi, lingkungan atau situasi yang dihadapi, secara fisik, mental, atau psikologis, yang berpengaruh terhadap kinerja dan produktivitas karyawan.	1. Suasana Kerja 2. Hubungan dengan rekan kerja 3. Hubungan antara pimpinan dan pegawai 4. Tersedianya fasilitas kerja	Likert
2	Disiplin Kerja (X2)	Disiplin Kerja adalah kesadaran dan kedisiplinan seorang pegawai untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawab sesuai dengan ketentuan yang berlaku.	A. Ketidakhadiran B. Ketepatan pada peraturan kerja C. Ketepatan pelaksanaan kerja D. Tanggung jawab E. Kepatuhan tinggi	Likert
3	Kinerja Pegawai (Y)	Kinerja Pegawai adalah prestasi kerja atau hasil kerja	1. Kualitas 2. Kuantitas 3. Waktu 4. Efisiensi 5. Ekonomisasi	Likert

Penelitian ini akan data dari hasil penelitian pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai. Penelitian akan disajikan dalam bentuk tabulasi data kuantitatif. Dalam penelitian ini penulis data dalam bentuk angket yang terdiri dari masing-masing 5 pernyataan

untuk variable  $X_1$ ,  $X_2$  dan  $Y$ ,

sebanyak 42 responden sehingga validitas angket menjadi 100%, masing-masing variable menggunakan skala likert dengan bentuk *checklist*(□), dimana setiap pernyataan dalam skala 1 s/d 4, yang memiliki makna sebagai berikut :

1. Sangat Setuju (SS) = 4
2. Setuju (S) = 3
3. Kurang Setuju (KS) = 2
4. Tidak Setuju (TS) = 1

### 3.4 Jenis dan Sumber Data

#### A. Jenis Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu data kuantitatif. Jenis data kuantitatif adalah jenis data yang berupa kuesioner, wawancara, dokumentasi yang didapat dari Kantor Dinas Pendidikan Kabupaten Karo.

#### B. Sumber Data

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah berupa hasil kuesioner terhadap kinerja pegawai Kantor Dinas Pendidikan Kabupaten Karo. Sumber data dalam penelitian ini adalah Data Sekunder.

### 3.5 Metode Pengumpulan Data

#### 3.5.1 Penelitian Kepustakaan (*Library Research*)

Penelitian kepustakaan adalah landasan teori untuk melakukan analisis data, yang mana penelitian ini menggunakan buku-buku, internet, data perusahaan dan bahan lain yang berkaitan dengan masalah yang akan dibahas, penelitian ini dilakukan dengan cara mempelajari literatur-literatur yang termasuk bahan-bahan perkuliahan, tulisan ilmiah yang berfungsi sebagai alat pedoman dengan menggunakan metode dokumentasi yaitu mencari data atau variable berupa catatan, buku, dan sebagainya

#### 3.5.2 Penelitian Lapangan (*Field Research*)

Penelitian lapangan adalah teknik pengambilan data dengan secara langsung ke objek penelitian untuk memperoleh data-data yang dibutuhkan. Adapun teknik

adapun angket yang disebarkan adalah pengumpulan data adalah :

- a. Kuesioner
- b. Wawancara
- c. Observasi

### 3.6 Metode Analisis Data dan Uji Hipotesis

#### 3.6.1 Uji Instrumen

Agar data yang diperoleh dengan kuesioner dapat valid dan reliabel maka perlu dilakukan uji validitas dan reliabilitas kuesioner terhadap butir-butir pernyataan sehingga dapat diketahui layak tidaknya untuk pengumpulan data. Layak atau tidaknya instrumen penelitian ditunjukkan oleh tingkat kesalahan (*validity*) dan keandalan (*reliability*). Uji instrumen dimaksudkan untuk mengetahui validitas dan reliabilitas instrumen sehingga dapat diketahui layak atau tidaknya digunakan untuk pengumpulan data.

#### A. Uji Validitas

Pengujian validitas dalam penelitian digunakan dengan mengkorelasikan setiap item-item pernyataan dengan total nilai tabel, yang dimana valid tidaknya suatu pernyataan dilihat dari perbandingan antara  $r$  hitung dengan  $r$  table.

- a. Jika  $r_{hitung} > r_{table}$  maka butir pernyataan tersebut dinyatakan valid.
- b. Jika  $r_{hitung} < r_{table}$  maka butir pernyataan tersebut dinyatakan tidak valid.

#### B. Uji Reliabilitas

Suatu kuesioner dikatakan *reliable* atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Indikator untuk uji reliabilitas adalah *Cronbach Alpha*, suatu alat ukur disebut reliabel apabila memiliki *Cronbach Alpha* lebih besar dari 0,7.

#### 3.6.2 Uji Asumsi Klasik

Sebelum dilakukan pengujian hipotesis dengan menggunakan analisis regresi linear berganda, maka diperlukan pengujian asumsi klasik yang mengikuti pengujian normalitas, multikolinearitas dan heteroskedastisitas.

#### A. Uji Normalitas

Normalitas data diuji dengan dengan kriteria sebagai berikut :

A.  $H_0$  diterima jika nilai p-value pada kolom Asymp. Sig (2-tailed)  $> level\ of\ significant$  ( $\alpha = 0,05$ ), sebaliknya  $H_a$  ditolak.

B.  $H_0$  ditolak jika nilai p-value pada kolom Asymp. Sig. (2-tailed)  $< level\ of\ significant$  ( $\alpha = 0,05$ ), sebaliknya  $H_a$  diterima.

### B. Uji Multikolinearitas

*Tolerance* mengukur variabilitas variabel independen yang terpilih yang tidak dijelaskan oleh variabel dependen lainnya. Nilai *cutoff* yang umum dipakai untuk menunjukkan adanya multikolinieritas adalah nilai *tolerance*  $\leq 0,10$  atau sama dengan nilai  $VIF \geq 10$

### C. Uji Heteroskedastisitas

Untuk melihat apakah suatu data tidak terjadi heteroskedastisitas, maka digunakan grafik *scatterplot*, yaitu dengan melihat tidak terbentuknya pola, yaitu seperti titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka nol (0) pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas, dan sebaliknya.

#### 3.6.3. Uji Hipotesis

##### A. Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis ini juga mengetahui variable manakah yang paling berpengaruh diantara variabel-variabel bebas terhadap variable terikat. Berikut rumusan analisis regresi linear berganda

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

##### b. Uji t

Model hipotesis yang digunakan dalam uji t ini adalah :

A. Jika  $t_{hitung} > t_{tabel}$ , dan signifikansi  $< 0,05$  maka hipotesis diterima, ada pengaruh variable bebas terhadap variable terikatnya.

B. Jika  $t_{hitung} < t_{tabel}$ , dan signifikansi  $> 0,05$  maka hipotesis ditolak, tidak ada pengaruh variable bebas terhadap variable terikatnya.

##### c. Uji F

Model hipotesis yang digunakan dalam

menggunakan Uji *kolmogorov-smirnov*, Uji F adalah :

A. Jika  $F_{hitung} > F_{tabel}$ , dan signifikansi  $< 0,05$  maka hipotesis diterima, ada pengaruh variable bebas secara bersama-sama terhadap variable terikatnya.

B. Jika  $F_{hitung} < F_{tabel}$ , dan signifikansi  $> 0,05$  maka hipotesis ditolak, tidak ada pengaruh variable bebas secara bersama-sama terhadap variable terikatnya.

## 4. HASIL DAN PEMBAHASAN

### 4.1 Profil Dinas Pendidikan Kabupaten Karo

#### 4.1.1 Sejarah Singkat Dinas Pendidikan Kabupaten Karo

Pada awal berdirinya Dinas Pendidikan Kabupaten Karo terjadi bersamaan dengan munculnya Era Otonomi daerah sebagai respon terhadap proses reformasi yang terjadi pada sistem pemerintahan Negara Kesatuan Republik Indonesia (NKRI), yang berubah dari sistem pemerintahan yang sentra distrik ke pemerintahan daerah dan UU No. 25 Tahun 1999 tentang perimbangan keuangan antara pemerintahan pusat dan daerah. Berdasarkan UU No. 22 Tahun 1999 Pasal 11 bidang pendidikan dan kebudayaan merupakan salah satu bidang pemerintahan yang wajib dilaksanakan oleh daerah kabupaten dan daerah kota, namun berdasarkan pasal 9 ayat 2, kewajiban tersebut tidak atau belum dapat dilaksanakan daerah kabupaten dan daerah kota. Oleh karena itu berdasarkan UU No. 22 Tahun 1999 Pasal 60, 61, dan 62 maka Pemerintah Kabupaten Karo membentuk perangkat daerah yang disebut Dinas Pendidikan Kabupaten Karo, sebagai unsur pelaksana Pemerintah Kabupaten Karo dalam bidang pendidikan.

Dinas Pendidikan Kabupaten Karo adalah sebuah instansi yang berada di bawah kewenangan pemerintah Kabupaten Karo serta dibawah Kementrian Pendidikan Nasional. Dinas Pendidikan Kabupaten Karo bertugas untuk merumuskan

kebijaksanaan operasional dibidang kewenangan yang berhubungan dengan dunia pendidikan di wilayah kabupaten.

#### 4.1.2 Visi dan Misi Dinas Pendidikan Kabupaten Karo

Dalam menjalankan aktifitasnya, Dinas Pendidikan Kabupaten Karo berpatokan kepada Visi yang telah ditetapkan, yaitu :“Pembangunan sumber daya manusia yang cerdas dan berakhlak mulia serta menguasai ilmu pengetahuan, berdaya saing menuju terwujudnya masyarakat Kabupaten Karo yang mandiri, dinamis dan sejahtera”.

Disamping itu, Misi Dinas Pendidikan Kabupaten Karo yang telah ditetapkan juga sebelumnya adalah :

1. Optimalisasi kapasitas sumber daya kelembagaan Dinas Pendidikan mewujudkan tata kelola yang prima, akuntabel guna tercapainya *good governance* bidang pendidikan.
2. Meningkatkan upaya-upaya pemerataan dan akses pendidikan, peningkatan mutu dan daya saing serta relevansi pendidikan secara efisien dan efektif.

#### 4.1.3 Struktur Organisasi Pendidikan Kabupaten Karo

Struktur organisasi pada Dinas Pendidikan Kabupaten Karo adalah sistem garis lurus yaitu aliran perintah dan pengawasan berasal dari pimpinan tertinggi yang mengalir ke bawah secara keseluruhan. Berikut struktur organisasi Dinas Pendidikan Kabupaten Karo :

Sumber : Dinas Pendidikan Kabupaten Karo, Tahun 2020

#### 4.2 Karakteristik Responden

Setiap pegawai yang dijadikan responden dalam penelitian ini memiliki karakteristik yang beraneka ragam. Karakteristik responden menggambarkan keadaan keseluruhan pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Karo. Karakteristik yang digambarkan pada penelitian ini terdiri dari jenis kelamin, usia, pendidikan terakhir, dan masa kerja.

pendidikan dan melaksanakan sebagian

#### 4.2.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Pengumpulan data melalui kuesioner mengenai karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin terhadap 42 responden, diperoleh hasil seperti pada Tabel 4.1 berikut ini:

No.	Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase (%)
1	Laki-Laki	19	45
2	Perempuan	23	55
Jumlah		42	100

Sumber : Data diolah peneliti, Tahun 2020  
Berdasarkan tabel 4.1 diatas, diketahui bahwa dari 42 responden terdapat 19 orang (45%) responden yang berjenis kelamin laki-laki dan 23 orang (55%) responden yang berjenis kelamin perempuan. Data tersebut menunjukkan bahwa dalam penelitian ini jumlah responden laki-laki lebih banyak dibandingkan dengan jumlah responden perempuan.

#### 4.2.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Pengumpulan data melalui kuesioner mengenai karakteristik responden berdasarkan usia terhadap 42 responden, diperoleh hasil seperti pada Tabel 4.2 berikut ini:

No.	Usia	Frekuensi	Persentase (%)
1	20 – 30 Tahun	5	11,90
2	31 – 40 Tahun	24	57,14
3	41 – 50 Tahun	10	23,14
4	> 50 Tahun	3	7,14
Jumlah		42	100

Berdasarkan tabel 4.2 diatas, diketahui bahwa dari 42 responden terdapat 5 orang (11,90%) responden memiliki usia antara 20 – 30 tahun, 24 orang (57,14%) responden memiliki usia antara 31 – 40 tahun, 10 orang (23,81%) responden memiliki usia antara 41 – 50 tahun, dan 3 orang (7,14%) responden memiliki usia lebih dari 50 tahun, Data tersebut menunjukkan bahwa dalam penelitian ini jumlah responden lebih banyak memiliki usia antara 31 – 40 tahun dibandingkan dengan kelompok usia lainnya.

#### 4.2.3 Karakteristik Responden



### Berdasarkan Pendidikan

mengenai karakteristik responden berdasarkan pendidikan terhadap 42 responden, diperoleh hasil seperti pada Tabel 4.3 berikut ini:

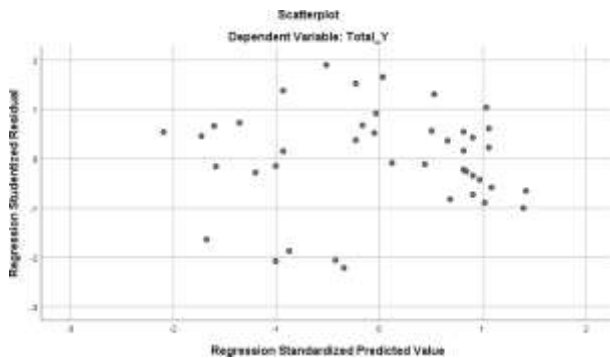
No.	Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase (%)
1	≤ SMA/K Sederajat	5	11
2	Diploma	7	16
3	S.1	14	35
4	S.2	16	38
Jumlah		42	100

Berdasarkan tabel 4.3 diatas, diketahui bahwa dari 42 responden terdapat 5 orang (11%) responden memiliki tingkat pendidikan ≤ SMA/K Sederajat, 7 orang (16%) responden memiliki tingkat pendidikan Diploma, 14 orang (35%) responden memiliki tingkat pendidikan S.1, dan 16 orang (38%) responden memiliki tingkat pendidikan S.2. Data tersebut menunjukkan bahwa dalam penelitian ini jumlah responden lebih banyak memiliki tingkat pendidikan S.2 yaitu 16 orang (38%).

### 4.3 Uji Instrumen Penelitian

#### 4.3.1 Uji Validitas

Uji Validitas Instrumen Variabel Lingkungan Kerja (X1)



Item Pertanyaan	r hitung	r tabel	Keterangan
1	0.540	0,2512	Valid
2	0.535	0,2512	Valid
3	0.661	0,2512	Valid
4	0.582	0,2512	Valid
5	0.603	0,2512	Valid
6	0.515	0,2512	Valid
7	0.586	0,2512	Valid
8	0.647	0,2512	Valid
9	0.553	0,2512	Valid
10	0.675	0,2512	Valid

Sumber : Data diolah peneliti, Tahun 2020  
Dari tabel 4.5 diatas, dapat dilihat hasil uji validitas terhadap instrumen variabel

Pengumpulan data melalui kuesioner Lingkungan Kerja (X1), dimana dari 10 item pertanyaan yang diuji cobakan, semuanya dapat dinyatakan valid karena memiliki nilai  $r_{hitung} > r_{tabel}(0,2512)$ .

### 4.3.2 Uji Reliabilitas Data

Uji reliabilitas data dalam penelitian ini menggunakan metode

*Cronbach's Alpha*, sebagai berikut :

Tabel 4.8 : Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
Lingkungan Kerja	0,791	Reliabel
Disiplin Kerja	0.922	Reliabel
Kinerja Pegawai	0.840	Reliabel

Sumber : Data diolah peneliti, Tahun 2020

### 4.4 Uji Asumsi Klasik

#### 4.4.1 Uji Normalitas

##### One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

Unstandardized Residual		
N	42	
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.58808392
Most Extreme Differences	Absolute	.095
	Positive	.075
	Negative	-.095
Test Statistic	.095	
Asymp. Sig. (2-tailed)	.200 <sup>c,d</sup>	

- Test distribution is Normal.
- Calculated from data.
- Lilliefors Significance Correction.
- This is a lower bound of the true significance.

#### 4.4.2 Uji Multikolinearitas

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Collinearity Statistics		
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Tolerance	VIF
1	(Constant)	9.626	3.880		2.481	.018		
	Total_X1	.306	.125	.250	2.452	.019	.900	1.111
	Total_X2	.529	.079	.681	6.670	.000	.900	1.111

a. Dependent Variable: Total\_Y

#### 4.4.3 Uji Heteroskedastisitas

#### 4.4.4 Analisis Regresi Linier Berganda

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.
		B	Std. Error	Beta	t		
1	(Constant)	9.626	3.880			2.481	.018
	Total_X1	.306	.125	.250	2.452	.019	
	Total_X2	.529	.079	.681	6.670	.000	

a. Dependent Variable: Total\_Y

### 4.5 Pembahasan

Berdasarkan hasil analisis yang telah

dilaksanakan, diketahui bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan nilai  $t_{tabel}$  (2,015), dan nilai signifikansinya sebesar 0,019 lebih kecil dari 0,05. Hasil penelitian ini sesuai dengan apa yang dikemukakan oleh Budi W. Soetjipto (2014:87), bahwa pengaruh lingkungan kerja adalah segala sesuatu hal atau unsur-unsur yang dapat mempengaruhi secara langsung maupun tidak langsung terhadap organisasi atau perusahaan yang akan memberikan dampak baik ataupun buruk terhadap kinerja karyawan". Penelitian ini didukung oleh hasil penelitian Shalahuddin (2017), dimana lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Paser karena mempunyai nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $3,582 > 1,661$ ) dan probabilitas signifikansinya  $0,001 < 0,05$ . Hipotesis kedua yang diajukan dalam penelitian ini juga dapat diterima, dimana terdapat pengaruh positif dan signifikan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Karo. Hal ini dapat dibuktikan dengan nilai  $t_{hitung}$  (6,670) lebih besar dari nilai  $t_{tabel}$  (2,015), dan nilai signifikansinya sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05.

Hipotesis ketiga dalam penelitian ini juga dapat diterima, yaitu secara simultan lingkungan kerja dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan. Hal ini dapat dibuktikan oleh nilai  $F_{hitung}$  (33,789) lebih besar dari nilai  $F_{tabel}$  (2,83), dan nilai signifikansinya sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05. Besarnya pengaruh variabel bebas (lingkungan kerja dan disiplin kerja) terhadap variabel terikatnya (kinerja pegawai) dapat diketahui nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,634. Nilai ini memiliki arti bahwa variabel terikat (kinerja pegawai) dipengaruhi oleh kombinasi dari variabel lingkungan kerja dan disiplin kerja sebesar 63,4%, sedangkan sisanya sebesar 36,6% dipengaruhi oleh faktor lain yang

Kabupaten Karo. Hal ini dapat dibuktikan dengan nilai  $t_{hitung}$  (2,452) lebih besar dari

tidak diteliti dalam penelitian ini. Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian Vinie Anuary Putri (2015), dimana secara simultan disiplin kerja dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

## 5. KESIMPULAN DAN SARAN

### 5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan sebelumnya, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut :

1. Persamaan regresi linier berganda yang diperoleh dalam penelitian ini adalah :  $Y = 9,626 + 0,306 X_1 + 0,529 X_2$ , artinya jika terjadi kenaikan pada variabel lingkungan kerja maupun variabel disiplin kerja akan mengakibatkan kenaikan juga pada kinerja pegawai. Demikian juga sebaliknya, jika terjadi penurunan pada variabel lingkungan kerja maupun variabel disiplin kerja akan mengakibatkan penurunan juga pada kinerja pegawai

2. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan Kabupaten Karo. Hal ini dapat dibuktikan dengan nilai diketahui nilai  $t_{hitung}$  (2,452) lebih besar dari nilai  $t_{tabel}$  (2,015). Disamping itu, nilai signifikansinya sebesar 0,019 lebih kecil dari 0,05.

3. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan Kabupaten Karo. Hal ini dapat dibuktikan dengan nilai diketahui nilai  $t_{hitung}$  (6,670) lebih besar dari nilai  $t_{tabel}$  (2,015). Disamping itu, nilai signifikansinya sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05.

4. Lingkungan kerja dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan Kabupaten Karo. Hal ini dapat

dibuktikan oleh nilai F hitung (33,789) lebih besar dari nilai F tabel (2,83), dan nilai signifikansinya sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05.

terhadap variabel terikatnya (kinerja pegawai) sebesar 63,4%, sedangkan sisanya sebesar 36,6% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

## 5.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian, pembahasan dan kesimpulan diatas, penulis dapat memberikan saran sebagai berikut :

1. Pemimpin harus dapat memotivasi pegawai agar pegawai lebih mengedepankan pekerjaan yang seharusnya mereka lakukan.
2. Pimpian harus dapat mengawasi dan mengevaluasi pegawai yang bekerja tidak sesuai dengan prosedur kerja yang sudah ditentukan, sertamendorong pegawai untuk lebih meningkatkan disiplin kerja agar kinerja pegawai dapat lebih memuaskan.
3. Pimpinan dapat lebih meningkatkan kenyamanan lingkungan kerja pegawai agar para pegawai dapat bekerja lebih baik lagi.
4. Peneliti selanjutnya dapat mengembangkan penelitian ini dengan menambahkan variabel lain yang mempengaruhi kinerja pegawai seperti: kompetensi, pengembangan karier, pendidikan, kepemimpinan, motivasi, dan pelatihan. Dan mengembangkan model penelitian dengan melibatkan variabel kondisional sebagai variabel moderasi guna mengetahui variabel yang memperkuat dan memperlemah kinerja pegawai.

## 6. DAFTAR PUSTAKA

- Arep, Ishak dan Hendri Tanjung. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Penerbit Universitas Trisakti: Jakarta.
- Becker, T. E., & Klimoski, R. J. (2009). *A field study of the relationship between The organizational feedback environment and*

5. Besarnya pengaruh variabel bebas (lingkungan kerja dan disiplin kerja)

*performance*. *Personnel Psychology*, 42(2), 343-358.

- Budi W. Soetjipto, 2008, *Budaya Organisasi dan Perubahan*. Penerbit PT. Elex Media Komputindo. Jakarta.

- Edy Sutrisno. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Pertama. Cetakan Pertama. Jakarta : Penerbit Kencana

- Kaswan. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Keunggulan Bersaing*. Organisasi. Graha Ilmu, Yogyakarta

- Keputusan Presiden Nomor 68 tahun 1995, tentang Hari Kerja Di Lingkungan Lembaga Pemerintah Mangkunegara, Anwar Prabu. 2014. *Evaluasi Kinerja SDM*. Cetakan Keenam.

- Bandung: PT. Refika Aditama

- Marihot Tua Effendi Hariandja. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi, Cetakan Kedua, PT. Grasindo, Jakarta.

- Hasibuan, Malayu. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara

- Patria Agusta Permadi (2019), *Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Dinas Pendidikan, Pemuda Dan Olahraga Kota Pekalongan)*, <http://eprints.uny.ac.id/65184/>

- Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 46 Tahun 2011 Tentang Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil

- Peraturan pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil

- Rivai, dan Bastri. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*,

Jakarta: Rajagrafindo Persada

Shalahuddin (2017), Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja <https://ojs.uniska-bjm.ac.id/index.php/jurnalattadbir/article/view/797>

Sedarmayanti. 2011. Manajemen Sumber Daya Manusia. Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil, Cetakan Kelima, PT Refika Aditama, Bandung

Sondang Siagian. 2013. *Manajemen personalia Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Ketiga. Jakarta : Ghalia Indonesia

Torang, Syamsir. 2013. *Organisasi dan Manajemen (Perilaku, Struktur, Budaya & Perubahan Organisasi)*. Alfabeta. Bandung.

Vinie Anuary Putri(2015), Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Kantor Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Tulang Bawang Barat)

Wirawan. 2010. Konflik dan Manajemen Konflik: Teori. Aplikasi, dan Penelitian. Jakarta: Salemba Humanika

Wibowo, 2010.*Manajemen Kinerja*. Jakarta: Rajawali Press.

Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Paser,